

ORIGINAL ARTICLE

The Relationship between Organizational Commitment Factors and Individual Characteristics of Iraqi Football Team Coaches with the Mediation Role of Job Satisfaction

Ahmad Ghaleb Mahdi Almasreji¹, Mirhassan Seyedameri^{2*}, Roghayeh Sarlab³

1. Ph.D Student, Department of Sport Management, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Professor, Department of Sport Management, Urmia University, Urmia, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Sport Management, Urmia University, Urmia, Iran.

***Correspondence**

Mirhassan Seyedameri

E-mail:

ha_ameri2003@yahoo.com

Received: 24/Jan/2024

Accepted: 27/Mar/2025

Published Online: 22/Jun/2025

How to cite

Ghalib Mahdi Mahdi Almasreji, A., Seyeameri, M. H., & Sarlab R. (1404). The Relationship between Organizational Commitment Factors and Individual Characteristics of Coaches Of Football Teams in Iraq with the Mediation Role of Job Satisfaction. *Applied Research of Sport Management*, 14(1), 191-206.

EXTENDED A B S T R A C T**Introduction**

The primary objective of sports coaching is to nurture athlete development, improve all aspects of their performance, and maximize their athletic achievements. Coaching is defined as a dynamic, social, and interpersonal process where coaches aim to positively influence athletes' physical, technical, tactical, and psychological growth. Sports coaches play a crucial educational role, contributing to the psychological well-being of youth by promoting enjoyment, self-esteem, and perceived health. Coaches who promote fair play and respect are associated with higher levels of enjoyment, self-esteem, and lower dropout intentions. This aligns with Meyer and Allen's affective commitment, defined by identification with organizational goals, willingness to exert effort for them, and an emotional desire to remain. Additionally, although a four-component commitment model has been proposed to address shortcomings of the three-component model, few studies have used it. Job satisfaction plays an extremely important role, becoming a central research topic in organizational management. It is among the most critical job-related factors, referring to the set of positive tendencies or feelings individuals hold about their work. Moreover, coaches are considered the most important human resource in a sports team, producing the product of sporting competition and playing the largest role in organizational performance. Job satisfaction is an attitude that extends beyond the organization into private life. For coaches, professional-level satisfaction can be considered a positive state experienced through a complex evaluation of structures, processes, and individual and team results. It is influenced by team social dynamics, relating to social interactions within the team, such as cohesion, club environment, culture, and relationships with athletes, management, and teammates. The job satisfaction of sports coaches is influenced by various factors, including work passion, flow experience, and organizational commitment. Coaches who show harmonious passion for their profession tend to perceive more positive experiences at work and feel greater satisfaction. Furthermore, job satisfaction is linked to motivation and is an indicator of sports organizational performance. Research showed that tennis coaches and full-time coaches reported higher job satisfaction compared to part-time coaches. Additionally, studies found that coaches' job satisfaction levels did not differ significantly based on gender, team gender, or tenure. These findings highlight the importance of factors like passion, commitment, and organizational support in promoting coaches' job satisfaction. Research concluded that increased job satisfaction leads individuals to exert more effort and consequently perform better. Accordingly, high job satisfaction can increase productivity, commit the individual to the organization, improve physical and mental health, boost morale, and provide grounds for life satisfaction. Similar research found that managerial behavior and organizational commitment can predict employee productivity. Other studies found that job satisfaction has a direct and strong effect

on affective commitment; a one-unit change in employee job satisfaction creates a 0.61 unit change in their affective commitment. The relationship between corporate social responsibility and organizational commitment is not limited to the affective dimension; the normative dimension also plays an important role, and employees' perception of social responsibilities affects their job satisfaction. Since in football teams, as in any organization, human resources (coaches) are influential factors, and the more motivated coaches are, the better their efficiency will be. Therefore, having organizational commitment is a factor that can increase their commitment to the organization and team, thereby enhancing their efficiency and effectiveness. Ultimately, this research seeks to answer whether a relationship exists between the factors of organizational commitment and the individual characteristics of coaches of football teams in Iraq, with job satisfaction playing a mediating role.

Methodology

Regarding methodology, this research was descriptive-correlational, applied in purpose, and used a field method for data collection. The statistical population included Iraqi football experts, including coaches, referees, athletes, club presidents and managers, veterans, and sports management professors. Teams from the Iraqi League were considered. The sample size was estimated using Cochran's formula at 150 people, selected through stratified random sampling. A combined questionnaire was used, incorporating job satisfaction, organizational commitment, and individual characteristics questionnaires. After confirmation by the supervisor, it was distributed. Cronbach's alpha was used for reliability, which was suitable for all indices (above 0.7). For validity, structural equation modeling and partial least squares were used for analysis.

Findings

The results showed a direct, positive, and significant relationship between organizational commitment and the individual characteristics of coaches. There was also a direct, positive, and significant relationship between job satisfaction and the individual characteristics of coaches. Furthermore, job satisfaction played a mediating role in the relationship between organizational commitment and individual characteristics. It was also found that group cohesion has a direct, positive, and significant relationship with coaches' individual characteristics. Similarly, group cohesion has a direct, positive, and significant relationship with social attraction to the group, task attraction to the group, and task integration of the coaches.

Discussion and Conclusion

The discussion and conclusion state that the aim was to investigate and analyze the factors of organizational commitment with the individual characteristics of coaches of football teams in Iraq, considering the mediating role of job satisfaction. The results align with research showing that both harmonious and obsessive passion are positively related to absorption and intrinsic motivation experience, but only harmonious passion significantly relates to enjoyment and job satisfaction. Other research showed that job satisfaction and organizational commitment significantly influence organizational citizenship behavior, with organizational commitment contributing more than job satisfaction. Furthermore, individual characteristics, compensation, and job satisfaction affect organizational commitment, and job satisfaction positively impacts organizational commitment. Job satisfaction also mediates the effect of organizational climate on employee performance. These findings indicate job satisfaction's important role in the relationship between individual characteristics, organizational commitment, and performance outcomes in sports coaching. Given the results showing a direct, positive, and significant relationship between organizational commitment and individual characteristics of coaches, the discussion continues in line with consistent and inconsistent research. Consistent research, such as a study on organizational commitment in business environments, found organizational commitment linked to positive individual characteristics like job involvement, creativity, and high performance, suggesting this is generalizable to sports. However, inconsistent research, like another study, found no direct relationship between organizational commitment and coaches' individual characteristics in sports, possibly due to different variables, environmental conditions, or populations studied. Organizational commitment refers to an individual's psychological attachment and loyalty to the organization. For football coaches, this means dedication, loyalty, and identification with their teams or organizations, manifesting as willingness to go the extra mile, exert more effort, and maintain a long-term perspective despite challenges.

Findings on the relationship between organizational commitment and coaches' individual characteristics have been mixed. These results are consistent with research reporting a

positive and significant relationship between organizational commitment and desirable personal traits, while other research, found no direct relationship or even a negative correlation. Conversely, conflicting findings have shown that organizational commitment may not consistently predict or influence coaches' personal characteristics. This could be due to various factors, including the specific study context, measurement tools used, sample size, or cultural and environmental factors affecting coaching in different settings. It is important to note that research is ongoing, and new studies continue to contribute to our understanding of this relationship, particularly in Iraqi football coaching. More research is essential for a comprehensive and nuanced understanding. Overall, the current results are consistent with a segment of previous research indicating organizational commitment can enhance coaches' individual characteristics, which could have significant importance for the development of football coaches in Iraq.

The results showed a relationship between organizational commitment and the individual characteristics of coaches with the mediating role of job satisfaction. Evidence exists for a relationship between organizational commitment and job satisfaction, where job satisfaction mediates the effect of organizational commitment on performance. Furthermore, performance appraisal has a positive relationship with employee commitment, explained through the mediation of job satisfaction. Self-efficacy also mediates between job satisfaction and employee commitment, with positive relationships between self-efficacy, employee commitment, and job satisfaction. This theory suggests that employees who perceive higher levels of support, fairness, and positive exchange with their organization are more likely to experience higher job satisfaction. Organizational commitment, referring to an individual's psychological attachment and identification with the organization, acts as a mediator in this relationship. Individual characteristics, such as personality traits, self-efficacy, and locus of control, are known to influence organizational commitment and job satisfaction. For example, individuals with high self-efficacy tend to have higher levels of organizational commitment and job satisfaction because they believe in their ability to perform well and overcome challenges. Job characteristics and workplace quality also play a role in the relationship between organizational commitment, individual characteristics, and job satisfaction. Factors like autonomy, task variety, supportive leadership, and growth opportunities can increase organizational commitment and job satisfaction.

Research has shown that organizational commitment positively influences job satisfaction. When employees feel committed to their organization, they are more likely to experience greater job satisfaction due to factors like increased motivation, engagement, and a sense of belonging. One effective study found that organizational commitment was positively and significantly associated with job satisfaction and played a mediating role. Another study showed that individual characteristics like self-efficacy, confidence, and willingness to improve efficiency play an important role in organizational commitment and job satisfaction. Another related study found that coaches who feel organizational commitment and have strong individual characteristics generally enjoy higher job satisfaction. Based on past research and the current results, it can be concluded that organizational commitment and individual characteristics of coaches significantly impact their job satisfaction. Therefore, in organizations and work environments, improving organizational commitment and strengthening coaches' individual characteristics can lead to improved job satisfaction. Organizational commitment in football coaches is influenced by various factors. Individual characteristics, rewards, and job satisfaction all play a role in determining organizational commitment. Furthermore, the level of managerial support provided to coaches has been identified as predictive of their organizational commitment. Person-organization fit, person-job fit, and person-environment fit all have strong positive correlations with organizational commitment among amateur sports coaches. Organizational commitment also has a significant positive correlation with the job satisfaction of football coaches. Therefore, it can be concluded that individual characteristics, compensation, job satisfaction, and managerial support all influence the organizational commitment of football coaches.

KEYWORDS

Organizational, Individual Characteristics, Sports Teams, Soccer, Job Satisfaction.



رابطه عوامل تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال کشور عراق با میانجیگری نقش رضایت شغلی

احمد غالب مهدی المـسـرجی^۱، میرحسن سیدعامری^۲، رقیه سرلاب^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه عوامل تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال کشور عراق با میانجیگری نقش رضایت شغلی بود. با توجه به موضوع پژوهش، این پژوهش؛ از نوع توصیفی - همبستگی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل خبرگان فوتبال اعم از مربیان، داوران، ورزشکاران، رؤسا و مدیران باشگاه‌های فوتبال و پیشکسوتان این رشته ورزشی و استادان مدیریت ورزشی در کشور می‌باشد. در این پژوهش تمامی افراد مورد مطالعه با رویکرد تصادفی و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برآورد گردید و همچنین از فرمول کوکران برای تعیین نمونه آماری استفاده شده است که در نهایت ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت اطمینان از پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ و همچنین جهت بررسی روایی به تأیید استادان رسید و از تکنیک مدل معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان با نقش میانجی رضایت شغلی ارتباط وجود داشت. در نهایت مشخص شد تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی آن‌ها دارند. بنابراین، در سازمان‌ها و محیط‌های کاری، بهبود تعهد سازمانی و تقویت ویژگی‌های فردی مربیان می‌تواند بهبود رضایت شغلی آنان را به همراه داشته باشد.

واژه‌های کلیدی

تعهد سازمانی، ویژگی‌های فردی، تیم‌های ورزشی، فوتبال، رضایت شغلی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۲. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

*نویسنده مسئول: میرحسن سیدعامری
ha_ameri2003@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱

استناد به این مقاله:

غالب مهدی المـسـرجی، احمد؛ سیدعامری میرحسن و سرلاب، رقیه (۱۴۰۴). رابطه عوامل تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال کشور عراق با میانجیگری نقش رضایت شغلی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۴ (۲)، ۱۹۱-۲۰۶.



مقدمه

هدف اصلی مربیگری ورزشی، پرورش توسعه ورزشکاران، بهبود همه جنبه‌های عملکرد آن‌ها و به حداکثر رساندن دستاوردهای ورزشی آن‌ها می‌باشد (جونز و کینگستون^۱، ۲۰۱۳؛ لایل و کوشیون^۲، ۲۰۱۶). مربیگری به‌عنوان فرایندی پویا، اجتماعی و بین فردی تعریف می‌شود که در آن مربیان تلاش می‌کنند تا بر رشد فیزیکی، فنی، تاکتیکی و روانی ورزشکاران تأثیر مثبت بگذارند (آبراهام^۳ و همکاران، ۲۰۰۶؛ چلادورای^۴، ۲۰۰۷؛ جووت و شانموگان^۵، ۲۰۱۶).

مربیان ورزشی نقش مهمی در آموزش ایفا می‌کنند و به بهزیستی روان‌شناختی جوانان کمک می‌کنند. آن‌ها می‌توانند لذت، عزت‌نفس و سلامت درک شده را در زندگی روزمره در میان ورزشکاران جوان ارتقا دهند. مربیانی که بازی عادلانه و احترام به خود و دیگران را ترویج می‌دهند، با ادراک بالاتر از لذت، عزت‌نفس و سلامت خود گزارش شده و همچنین نیت کمتر ترک تحصیل همراه هستند (وان هوی^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). علاوه بر این، مربیان که سبک زندگی سالم را تشویق می‌کنند با درک بالاتر از لذت ورزشی مرتبط هستند. مربیان همچنین نقش مهمی در توسعه ورزشکاران دارند و فضای انگیزشی را در محیط‌های ورزشی ایجاد می‌کنند. توانایی آن‌ها در ساختار برنامه‌هایی برای ورزشکاران نوظهور بر مشارکت مداوم آن‌ها در ورزش تأثیر می‌گذارد.

مربیان به‌طور تاریخی محیط ورزشی را شکل داده‌اند و تأثیر زیادی بر ورزشکاران دارند. آن‌ها بازیگران کلیدی در ارائه آموزش و هدایت توسعه شرکت‌کنندگان در زمینه‌های مختلف ورزشی محسوب می‌شوند. حرفه‌ای‌سازی مربیگری ورزشی مستلزم یادگیری مداوم و راهنمایی از افراد آگاه است (وان هوی و همکاران، ۲۰۲۳).

مربیان در زمینه‌های مختلفی فعالیت می‌کنند و ویژگی‌های فردی مختلفی دارند مثلاً برخی مربیان عملکردی که هدف آن‌ها بهینه‌سازی انگیزه، یادگیری، رفاه و دستیابی به هدف ورزشکاران و حمایت از ورزشکاران برای رقابت در نخبگان شناخته شده است؛ یا برخی دیگر در سطح تیم‌های مختلف مربیگری می‌کنند. ویژگی‌های فردی مربیان هم بر عملکرد آن‌ها و هم بر عملکرد ورزشکاران تأثیر می‌گذارد (آموروز^۷، ۲۰۰۷؛ جووت و میک^۸، ۲۰۰۰؛ اسمیت^۹ و همکاران، ۲۰۰۷). مربیان به‌عنوان بخش مهمی از سازمان ورزشی باید در کار خود تعهد داشته باشند.

مربیان منابع اولیه برنامه‌های ورزشی هستند و عملکرد آن‌ها مستقیماً بر موفقیت برنامه‌های ورزشی تیم تأثیر می‌گذارد. محققان تأکید کردند که عنصر اصلی مربیان عملکرد آن‌ها است و تعهد سازمانی مربیان واجد شرایط یک نگرانی اصلی برای مدیران ورزشی است. بنابراین، درک نگرش مربیان از این جهت حیاتی است که به‌طور مستقیم با اثربخشی تیم و مدیریت منابع انسانی آن‌ها مرتبط است. از منظر رفتار سازمانی، کارکنان معمولاً زمانی به سازمانی متعهد می‌شوند که کارهای مثبتی محول شود و سازمان (سازمانی) دارای محیط سازمانی جذابی باشد (صفا^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸). این مفهوم مشابه مایر و آلن^{۱۱} (۱۹۹۱) است که گواهی می‌دهند که تعهد سازمانی عاطفی با سه ویژگی اصلی تعریف می‌شود: شناسایی (به‌عنوان مثال، اطمینان و شناخت اهداف و ارزش‌های سازمان)، مشارکت (مثلاً تلاش برای دستیابی به هدف سازمان) و در نهایت پیوند عاطفی (به‌عنوان مثال، تمایل به ماندن در یک عضو سازمانی).

نتایج مطالعات بسیاری نشان می‌دهد که سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی باید بر افزایش تعهد مربیان خود به سازمان تمرکز کنند تا آن‌ها را حفظ کنند. (چلادورای و

7. Amorose
8. Jowett & Meek
9. Smith
10. Sifa
11. Meyer and Allen

1. Jones & Kingston
2. Lyle & Cushion
3. Abraham
4. Chelladurai
5. Jowett & Shanmugam
6. Van Hoye

مربیان که اشتیاق هماهنگ برای حرفه خود نشان می‌دهند، تمایل دارند درک بیشتری از تجربیات مثبت در محل کار داشته باشند و از فعالیت‌های خود احساس رضایت بیشتری داشته باشند. علاوه بر این، رضایت شغلی با انگیزه همراه است و شاخص عملکرد سازمان ورزشی محسوب می‌شود (پیکسوتو^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). تحقیقات نشان داد که مربیان تنیس و مربیان تمام وقت میزان رضایت شغلی بالاتری را در مقایسه با مربیان نیمه‌وقت گزارش کردند. علاوه بر این، مطالعات نشان داد که سطح رضایت شغلی مربیان براساس جنسیت، جنسیت تیم یا زمان خدمت به‌طور قابل‌توجهی متفاوت نیست. این یافته‌ها اهمیت عوامل مانند اشتیاق، تعهد و حمایت سازمانی در ارتقای رضایت شغلی مربیان ورزشی را برجسته می‌کند (تودوسیو^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

فراهانی و همکاران (۱۴۰۲)، طی پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که افزایش رضایت شغلی موجب می‌شود که افراد بیشتر تلاش کرده و در نتیجه عملکرد بهتری داشته باشند. بر این اساس رضایت شغلی بالا می‌تواند بهره‌وری را افزایش داده؛ فرد را نسبت به سازمان خود متعهد کرده؛ سلامت جسمی و ذهنی را بهبود بخشیده؛ روحیه افراد را افزایش داده؛ زمینه رضایت از زندگی را فراهم کند (فراهانی و همکاران، ۱۴۰۲).

در پژوهش‌های مشابه آقازاده و شیرمحمدزاده (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی با انگیزه شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی پرداختند و دریافتند که متغیرهای رفتار مدیران و تعهد سازمانی قابلیت پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان آذربایجان غربی را دارند.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۴)، به تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداخته و دریافتند که رضایت شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر مستقیم و شدتی قوی دارد و به ازای یک واحد تغییر در رضایت شغلی کارکنان، ۰/۶۱ واحد در تعهد عاطفی آن‌ها تغییر به وجود می‌آید. بنابراین با افزایش رضایت شغلی دل‌بستگی

اوقاساوارا^۱، ۲۰۰۲؛ تورنر و چلادورای^۲، ۲۰۰۵، با این حال، مطالعه کمی در مورد تعهد سازمانی مربیان فوتبال وجود دارد. بسیاری از محققان رابطه بین تعهد سازمانی و سایر متغیرهای ممکن، مانند ویژگی‌های شخصی، رضایت شغلی، انسجام گروهی، عملکرد و قصد ترک شغل را بررسی کرده‌اند (صفا و همکاران، ۲۰۱۸؛ رابینسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، اگرچه مدل تعهد چهار پایه به‌عنوان جایگزینی در برابر کاستی‌های مدل تعهد سه مؤلفه میر و آلن (۱۹۹۱) پیشنهاد شده است، مطالعات کمی با استفاده از مدل تعهد چهار پایه انجام شده است.

از سویی رضایت شغلی، نقش بسیار مهمی دارد به‌طوری که به مهم‌ترین موضوع پژوهشی مرتبط با مدیریت سازمان‌ها تبدیل شده است (سیدعامری و همکاران، ۱۳۸۸). رضایت شغلی از جمله مهم‌ترین عوامل مرتبط با شغل به شمار می‌رود و به مجموعه تمایلات یا احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند؛ اطلاق می‌شود (فراهانی و همکاران، ۱۴۰۲). افزون بر این مربیان مهم‌ترین و اصلی‌ترین منبع یا سرمایه انسانی در ورزش یا تیم محسوب می‌شوند که محصولی به نام مسابقه ورزشی را تولید می‌کنند و بیشترین نقش را در عملکرد و معادلات سازمان ایفا می‌کنند (هورن^۴، ۲۰۰۲).

رضایت شغلی، نگرشی است که از مرز سازمان با باشگاه فراتر می‌رود و بر زندگی خصوصی افراد نیز تأثیر می‌گذارد. رضایت مربیان سطح حرفه‌ای را نیز می‌توان وضعیت یا حالت مثبتی در نظر گرفت که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و نتایج فردی و تیمی تجربه می‌شود (ایس و همکاران^۵، ۲۰۰۷) و از پویایی‌های اجتماعی تیم نیز تأثیر می‌پذیرد و به تعاملات اجتماعی در تیم، همچون انسجام و محیط باشگاه مانند جو و فرهنگ باشگاه روابط ورزشکار با مربی، مدیریت باشگاه و هم تیمی‌ها مربوط می‌شود.

رضایت شغلی مربیان ورزشی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله اشتیاق به کار، تجربه جریان و تعهد سازمانی است.

1. Chellradurai & Ogasawara
2. Turner & Chelladurai
3. Robinson
4. Horn
5. Eys et al

6. Peixoto

7. Theodosiou

در کشور عراق می‌باشد. تیم‌های لیگ عراق مدنظر در پژوهش حاضر شامل؛ باشگاه فوتبال الاتصالات، باشگاه فوتبال الجیش عراق، باشگاه فوتبال الحدود، باشگاه فوتبال الرمادی، باشگاه فوتبال السماوه، باشگاه فوتبال الشرطه (عراق)، باشگاه فوتبال الشعلة و باشگاه فوتبال الصنانه بود. در این تحقیق تمامی افراد حجم نمونه مورد مطالعه با رویکرد تصادفی و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برآورد شد و با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری ۱۵۰ نفر تعیین گردید.

در این پرسشنامه از یک پرسشنامه که ترکیبی از چند پرسشنامه (پرسشنامه رضایت شغلی - اسمیت و همکاران ۱۹۶۹، پرسشنامه تعهد سازمانی - لی و همکاران ۲۰۱۴، پرسشنامه ویژگی‌های فردی - مک‌کری و کاستا ۱۹۹۲) است، استفاده شده است، که بعد از تأیید نسخه نهایی پرسشنامه توسط استاد راهنما، در بین افراد توزیع شد. در این پژوهش جهت اطمینان از پایایی پرسشنامه و اندازه‌گیری آن آلفای کرونباخ استفاده شد که برای همه شاخص پرسشنامه‌ها در حد مناسب و مطلوب است (بالا تر از ۰/۷)، جهت بررسی روایی از تکنیک مدل معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج بخش اول پرسشنامه (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی)، قسمت مشخصات فردی نمونه آماری ۱۵۰ نفر اعم از ۷۱ نفر مرد و ۷۹ نفر زن از قبیل تخصص، تحصیلات و سن در این بخش در جدول ۱ آمده است.

عاطفی کارکنان برای مشارکت در سازمان افزایش می‌یابد. رحمان و همکاران (۲۰۱۶)، با بررسی تأثیر نگرش‌های مسئولیت اجتماعی سازمانی کارکنان بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی دریافتند که نگرش مسئولیت اجتماعی سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی بر روی فرهنگ سازمانی دارد. همچنین رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تعهد سازمانی تنها محدود به بعد تعهد عاطفی نیست، بلکه بعد هنجاری نیز در این ارتباط نقش مهمی ایفا می‌کند و ادراک کارکنان از مسئولیت‌های اجتماعی سازمان بر روی رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از آنجا که در تیم‌های فوتبال، همانند هر سازمان دیگری، منابع انسانی (مربیان) از جمله عوامل تأثیرگذار می‌باشند و هرچه مربیان با انگیزه و رغبت بیشتری به فعالیت بپردازند؛ کارایی بهتری خواهند داشت، لذا؛ داشتن تعهد سازمانی عاملی است که می‌تواند باعث افزایش تعهد با سازمان و تیم شود و در نتیجه کارایی و اثربخشی آنان را بالا ببرد.

در نهایت در این پژوهش پاسخ خواهیم داد که آیا بین عوامل تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال کشور عراق با میانجیگری نقش رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش، این پژوهش؛ از نوع توصیفی - همبستگی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل خبرگان فوتبال اعم از مربیان، داوران، ورزشکاران، روسا و مدیران باشگاه‌های فوتبال و پیشکسوتان این رشته ورزشی و استادان مدیریت ورزشی

جدول ۱. توصیف نمونه آماری پژوهش

تخصص	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
مربیان	۳۷	۲۵ الی ۳۰	۲۹	دیپلم	۱۱
بازیکنان	۶۱	۳۱ الی ۴۰	۵۰	کارشناسی	۳۲
داوران	۲۸	۴۱ الی ۵۰	۴۵	کارشناسی ارشد	۵۷
فوتبال باشگاه مدیران	۱۴	۵۱ الی ۶۰	۱۵	دکتری	۵۰
پیشکسوتان	۱۰	۶۰ به بالا	۱۱		

معیار دیگری که برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود روایی همگرا است. استفاده از متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) را به‌عنوان معیاری برای اعتبار همگرا توسط فورنل و لاکر (۱۹۸۱) پیشنهاد شد. معیاری که برای مطلوب بودن AVE نمایش داده می‌شود، مساوی و بالاتر از ۰/۵ می‌باشد.

در بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌های آن با مقادیر کمتر از ۰/۴ مواجه شود، باید آن شاخص‌ها (سؤالات پرسشنامه) را اصلاح کرده و یا از مدل پژوهش خود حذف نماید. که در این پژوهش اعداد بیش از ۰/۴ می‌باشد.

جدول ۲. روایی همگرایی متغیرهای پژوهش (تعهد سازمانی)

متغیرها	روایی همگرا
تعهد سازمانی	۰/۷۶۷
رضایت شغلی	۰/۷۸۹
ویژگی‌های فردی	۰/۷۸۳

واریانس مشترک بین آن متغیر و سایر متغیرهای مدل باشد.

روایی واگرا میزان رابطه یک متغیر با سؤالات آن در مقایسه با رابطه آن متغیر با سایر متغیرها استروایی واگرا زمانی قابل قبول است که AVE برای هر متغیر بیشتر از

جدول ۳. روایی واگرا، ماتریس فورنل و لاکر (تعهد سازمانی)

متغیرها	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	ویژگی‌های فردی
تعهد سازمانی	۰/۸۷۶		
رضایت شغلی	۰/۹۷۴	۰/۸۸۸	
ویژگی‌های فردی	۰/۹۷۵	۰/۹۹۲	۰/۸۸۵

درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برآزش بهتر مدل است. چین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² معرفی می‌کند.

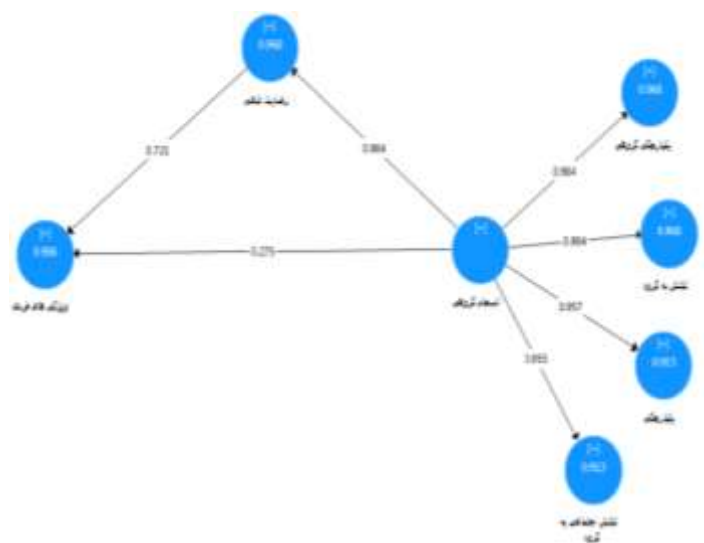
ضریب تعیین یا R² (R Squares) معیاری که تنها برای سازه‌های درون‌زای مدل (وابسته) محاسبه می‌گردد و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار این معیار صفر است. هرچه مقدار R² مربوط به سازه‌های

جدول ۴. مقدار R² متغیرهای درون‌زای مدل تحقیق (تعهد سازمانی)

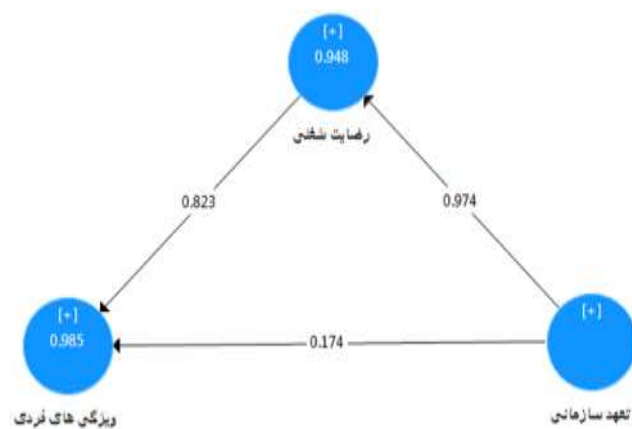
متغیرها	ضریب (R ²) تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
رضایت شغلی	۰/۹۴۸	۰/۹۴۷
ویژگی‌های فردی	۰/۹۸۵	۰/۹۸۵

صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است.

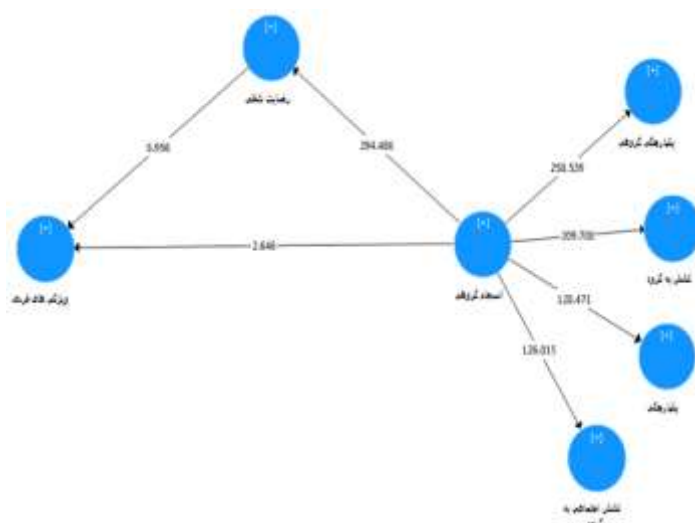
اولین و ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری T-values است. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از



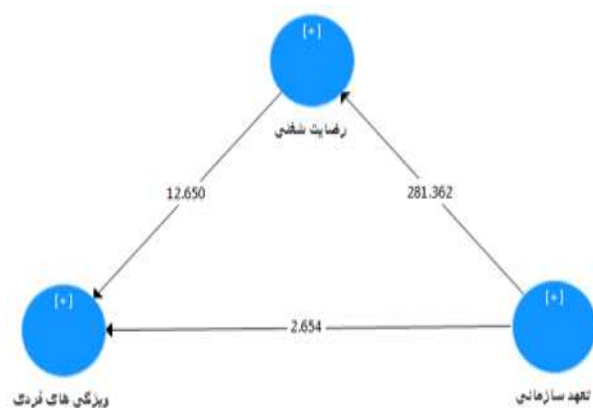
شکل ۱. مدل ساختاری همراه با ضرایب مسیر (انجام گروهی)



شکل ۱. مدل ساختاری همراه با ضرایب معناداری (تعهد سازمانی)



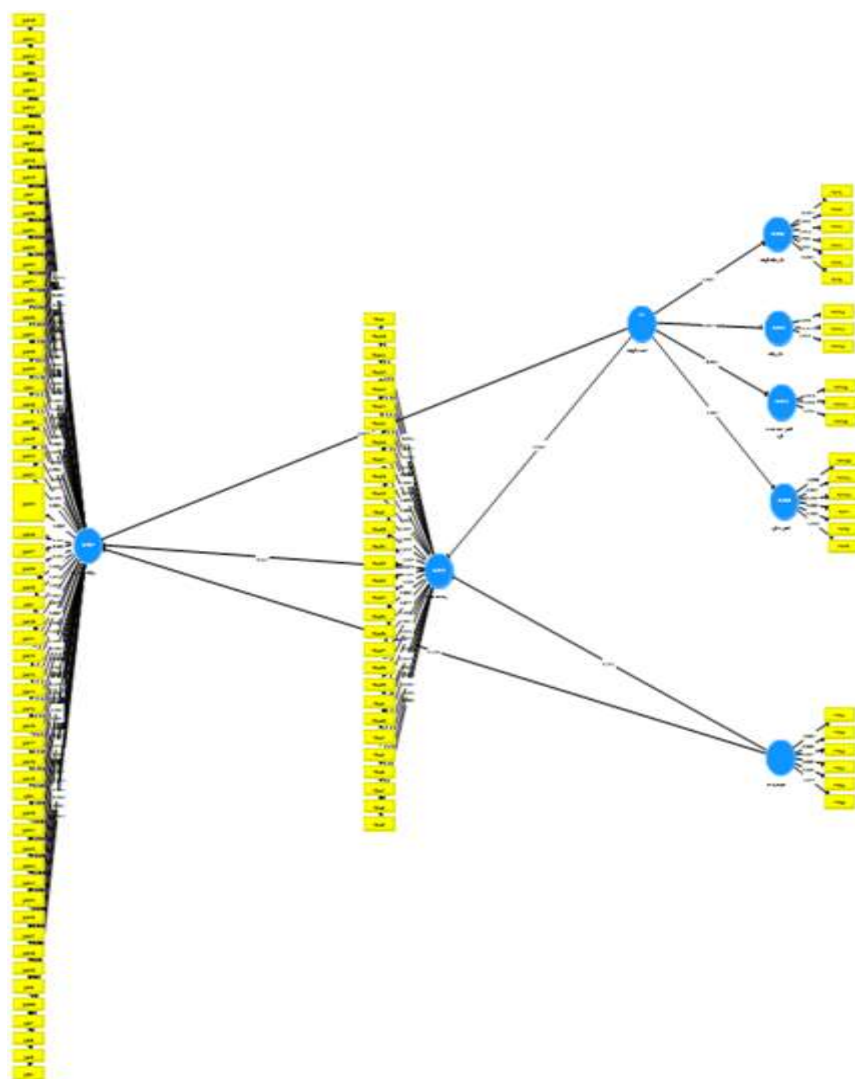
شکل ۳. مدل ساختاری همراه با ضرایب معناداری (انجام گروهی)



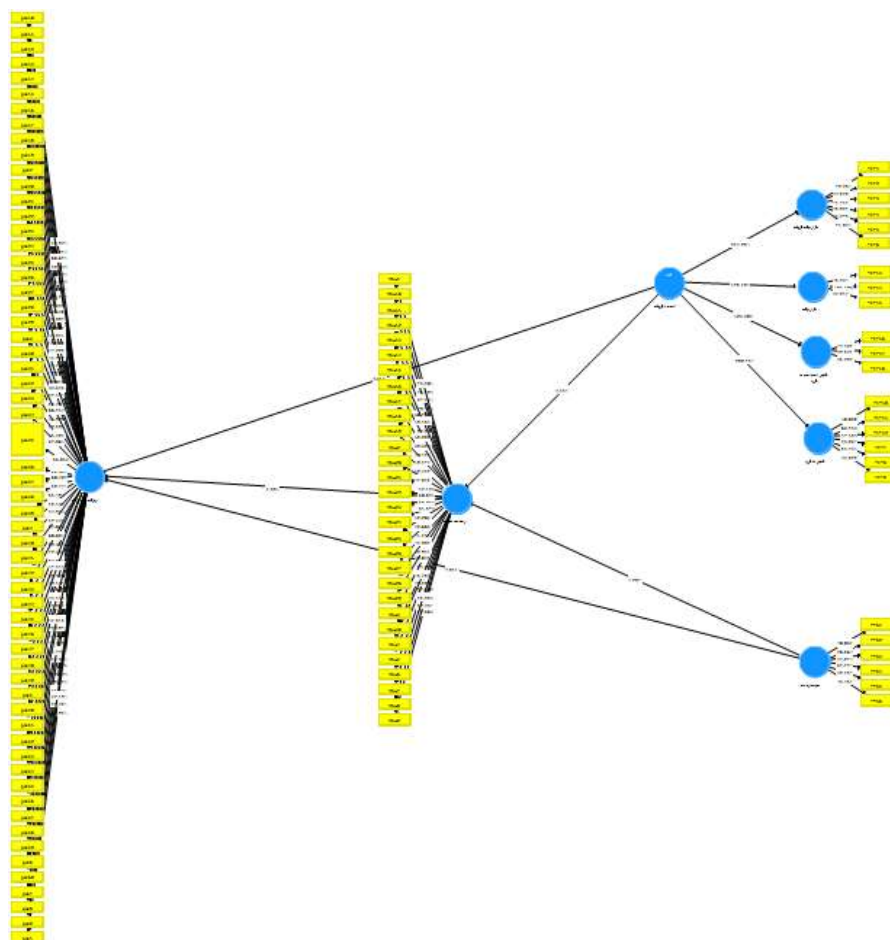
شکل ۴. مدل ساختاری همراه با ضرایب معناداری (تعهد سازمانی)

بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است.

در نهایت ضریب معنادار (T-values)، در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه



شکل ۵. مدل ساختاری همراه با ضرایب مسیر



شکل ۶. مدل ساختاری همراه با ضرایب معناداری

جدول ۵. رابطه بین تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان با رضایت شغلی

ضریب تأثیر	آماره معنی‌داری	
۰/۱۷۴	۲/۶۵۴	تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان
۰/۸۲۳	۱۲/۶۵۰	رضایت شغلی بر ویژگی‌های فردی مربیان
۰/۹۷۴	۲۸۱/۳۶۲	تعهد سازمانی بر رضایت شغلی

مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد در نهایت بین انسجام گروهی و یکپارچگی مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مربیان به‌عنوان بخش مهمی از سازمان ورزشی باید در کار خود تعهد داشته باشند. مربیان منابع اولیه برنامه‌های ورزشی هستند و عملکرد آن‌ها مستقیماً بر موفقیت برنامه‌های ورزشی تیم تأثیر می‌گذارد. محققان تأکید کردند که عنصر اصلی مربیان عملکرد آن‌ها است و تعهد

نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد؛ همچنین بین رضایت شغلی بر ویژگی‌های فردی مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد، از سویی بین تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان و رضایت شغلی نقش میانجی دارد از طرفی مشخص شد بین انسجام گروهی بر ویژگی‌های فردی مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد. همچنین بین انسجام گروهی و کشش اجتماعی به گروه مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری دارد. به‌علاوه بین انسجام گروهی و کشش به گروه

بهبود ویژگی‌های فردی مربیان را تقویت کند و این قابلیت در زمینه ورزش و فوتبال نیز قابل تعمیم است. با این حال، در پژوهش‌های ناهمسو، نتایج متفاوتی گزارش شده است. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با ویژگی‌های فردی مربیان در حوزه ورزشی رابطه مستقیم ندارد، مانند پژوهش انجام شده توسط جانسون و همکاران (۲۰۱۸). این تفاوت در نتایج ممکن است به دلیل تفاوت در متغیرهای مورد مطالعه، شرایط محیطی یا جوامع مورد بررسی باشد. تعهد سازمانی به دل‌بستگی روانی و وفاداری فرد به سازمان اشاره دارد. در مورد مربیان فوتبال، به فداکاری، وفاداری و هم ذات‌پنداری آن‌ها با تیم‌ها یا سازمان‌های مربوطه اشاره دارد. این تعهد می‌تواند به روش‌های مختلفی ظاهر شود، مانند تمایل به انجام مایل بیشتر، تلاش بیشتر، و حفظ چشم‌انداز بلندمدت با وجود چالش‌ها یافته‌های مطالعات پژوهشی در مورد رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان مختلط بوده است. این نتایج با نتایج تحقیقات سسینگر و همکاران (۲۰۲۳) و الیانا و معارف^۱ (۲۰۱۹) همسو است که رابطه مثبت و معناداری را بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصی مطلوب گزارش کرده‌اند، برخی دیگر همچون تحقیق تربلانچ و هاینس^۲ (۲۰۲۰) هیچ رابطه مستقیم یا حتی ارتباط منفی پیدا نکرده‌اند.

از سوی دیگر، یافته‌های متناقض نشان داده‌اند که تعهد سازمانی ممکن است به‌طور مداوم ویژگی‌های شخصی مربیان را پیش‌بینی یا تحت تأثیر قرار ندهد. این می‌تواند به دلیل عوامل مختلفی از جمله زمینه خاص مطالعه، ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده، حجم نمونه، یا عوامل فرهنگی و محیطی مؤثر بر حرفه مربیگری در محیط‌های مختلف باشد. توجه به این نکته مهم است که تحقیقات در این زمینه ادامه دارد و مطالعات جدید همچنان به درک ما از رابطه بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های شخصی مربیان فوتبال کمک می‌کند. تحقیقات بیشتر برای به دست آوردن درک جامع‌تر و ظریف‌تر از این رابطه، به‌ویژه در زمینه مربیگری فوتبال در کشور عراق، ضروری است. در مجموع، نتایج پژوهش فعلی همسو با یک بخش

سازمانی مربیان واجد شرایط یک نگرانی اصلی برای مدیران ورزشی است. بنابراین، درک نگرش مربیان از این جهت حیاتی است که به‌طور مستقیم با اثربخشی تیم و مدیریت منابع انسانی آن‌ها مرتبط است.

هدف از پژوهش حاضر بررسی و تحلیل عوامل تعهد سازمانی با ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال کشور عراق با ملاحظه نقش میانجی رضایت شغلی بود. نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی بر ویژگی‌های فردی مربیان رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات الدیابت، ۲۰۲۳ و نظیر و همکاران، ۲۰۲۰ همسو می‌باشد.

الدیابت (۲۰۲۳)، نشان داد که هر دو اشتیاق هماهنگ و وسواسی به کار با جذب و تجربه انگیزه ذاتی ارتباط مثبت دارد، اما فقط اشتیاق هماهنگ رابطه معناداری با لذت و رضایت شغلی نشان می‌دهد.

نظیر و همکاران (۲۰۲۰)، نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد و تعهد سازمانی بیشتر از رضایت شغلی به رفتار شهروندی سازمانی کمک می‌کند. علاوه بر این، مشخص شد که ویژگی‌های فردی، جبران خسارت و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد و رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی میانجی تأثیر جوسازمانی بر عملکرد کارکنان. این یافته‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی نقش مهمی در رابطه بین ویژگی‌های فردی، تعهد سازمانی و نتایج عملکرد در مربیگری ورزشی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش که نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال کشور عراق رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد، بحث و نتیجه‌گیری را در راستای پژوهش‌های همسو و ناهمسو ادامه داده شده است. در پژوهش‌های همسو، نتایج پژوهش‌های قبلی با تحقیقات فعلی سازگاری دارند. به‌عنوان مثال، یک پژوهش انجام شده توسط اسمیت همکاران (۲۰۱۹)، در زمینه تعهد سازمانی در محیط کسب‌وکار نشان داد که تعهد سازمانی با ویژگی‌های فردی مثبت مانند تعهد شغلی، خلاقیت و عملکرد بالا مرتبط است. این نتایج نشان می‌دهند که تعهد سازمانی می‌تواند

1. Eliyana & Ma'arif

2. Terblanche & Heyns

از پژوهش‌های قبلی است که نشان می‌دهد تعهد سازمانی می‌تواند بهبود ویژگی‌های فردی مربیان را تقویت کند. این موضوع می‌تواند از اهمیت و کاربرد مهمی برای توسعه و پیشرفت مربیان تیم‌های ورزشی فوتبال در کشور عراق برخوردار باشد.

نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان با نقش میانجی رضایت شغلی ارتباط وجود داشت. شواهدی مبنی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد، که رضایت شغلی نقش میانجی بر تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد دارد. علاوه بر این، ارزیابی عملکرد رابطه مثبتی با تعهد کارکنان دارد که از طریق میانجیگری رضایت شغلی توضیح داده می‌شود. خودکارآمدی همچنین نقش میانجی بین رضایت شغلی و تعهد کارکنان دارد، با رابطه مثبت بین خودکارآمدی، تعهد کارکنان و رضایت شغلی. هویت مربی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد و اثربخشی مربیان و تعهد سازمانی میانجی تأثیر هویت مربیان بر رضایت شغلی دارد. در نهایت، رضایت شغلی به‌عنوان واسطه‌ای بین خودکارآمدی، بار کاری و رضایت کلی از زندگی عمل می‌کند و خودکارآمدی و تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت رضایت شغلی هستند.

مطالعه حاضر که نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان با نقش میانجی رضایت شغلی ارتباط وجود دارد، در رابطه با موضوعاتی که قبلاً در تحقیقات دیگر (پیل و امبلیچو، ۲۰۲۳، هندری، ۲۰۱۹ و جودن و عموم اوقلی، ۲۰۱۹) بررسی شده است، تأییدی قوی ارائه می‌دهد. مطالعه تعهد سازمانی و رضایت شغلی اغلب در تئوری تبادل اجتماعی پایه‌گذاری شده است. این نظریه نشان می‌دهد که کارکنانی که سطح بالاتری از حمایت، انصاف و تبادل مثبت با سازمان خود را درک می‌کنند، به‌احتمال زیاد سطوح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. تعهد سازمانی که به دل‌بستگی روانی و هم ذات‌پنداری فرد با سازمان اشاره دارد، به‌عنوان عامل میانجی در این رابطه عمل می‌کند. مشخص شده است که ویژگی‌های فردی، مانند ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی، و منبع کنترل، بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. به‌عنوان مثال، افرادی که احساس خودکارآمدی بالایی دارند، تمایل دارند سطوح بالاتری از

تعهد سازمانی و رضایت شغلی داشته باشند، زیرا به توانایی خود برای عملکرد خوب و غلبه بر چالش‌ها اعتقاد دارند. ویژگی‌های شغلی و کیفیت محیط کار نیز در رابطه بین تعهد سازمانی، ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی نقش دارد. عواملی مانند استقلال، تنوع وظایف، رهبری حمایتی و فرصت‌های رشد و توسعه می‌توانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش دهند.

تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد (وان و همکاران، ۲۰۱۸). هنگامی که کارکنان نسبت به سازمان خود احساس تعهد می‌کنند، به دلیل عواملی مانند افزایش انگیزه، مشارکت و احساس تعلق، به‌احتمال زیاد رضایت شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد. یکی از تحقیقات که با موضوع «تعهد سازمانی و رضایت شغلی» صورت گرفته است، مطالعه‌ای اثربخش از طرف روهیداز و اسینبرگر در سال ۲۰۰۲ بود. آن‌ها متوجه شدند که تعهد سازمانی به‌طور مثبت و معنادار با رضایت شغلی مرتبط بوده و این نقش میانجی میان دو عامل بود. در یک مطالعه دیگر تحت عنوان «تعهد سازمانی، ویژگی‌های فردی و رضایت شغلی» که در سال ۲۰۲۲ توسط گوتر و والد انجام شد، نشان داده شد که ویژگی‌های فردی مانند خودکارآمدی، اعتماد به نفس و تمایل به بالا بردن کارایی، در تعهد سازمانی و رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند.

یکی دیگر از تحقیقات مرتبط در این زمینه، مطالعه‌ای است که در سال ۲۰۲۲ توسط واردانا و همکاران انجام شد. این تحقیق نشان داد که مربیانی که احساس می‌کنند تعهد سازمانی دارند و ویژگی‌های فردی قوی دارند، به‌طور کلی از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند. با توجه به تحقیقات گذشته و همچنین نتایج پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی و ویژگی‌های فردی مربیان تأثیر قابل‌توجهی بر رضایت شغلی آن‌ها دارند. بنابراین، در سازمان‌ها و محیط‌های کاری، بهبود تعهد سازمانی و تقویت ویژگی‌های فردی مربیان می‌تواند بهبود رضایت شغلی آنان را به همراه داشته باشد. تعهد سازمانی در مربیان فوتبال تحت تأثیر عوامل مختلفی است. ویژگی‌های فردی، پاداش و رضایت شغلی همگی در تعیین تعهد سازمانی نقش دارند. علاوه بر این، سطح پشتیبانی مدیریتی ارائه شده به مربیان

همبستگی مثبت معناداری با رضایت شغلی مربیان فوتبال دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های فردی، جبران خسارت، رضایت شغلی و حمایت مدیریتی همگی بر تعهد سازمانی مربیان فوتبال تأثیر می‌گذارند.

برای پیش‌بینی تعهد سازمانی آنان مشخص شده است. تناسب فرد - سازمان، تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - محیط همگی ارتباط مثبت قوی با تعهد سازمانی در بین مربیان ورزش آماتور دارند. همچنین تعهد سازمانی

References

- Abraham, A., Collins, D., & Martindale, R. (2006). The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sports Sciences*, 24, 549-564.
[Doi:10.1080/02640410500189173](https://doi.org/10.1080/02640410500189173)
- Aghazadeh, A., & ShirMohammadzadeh, M. (2021). The relationship between communication skills and job motivation and organizational commitment of employees of sports and youth departments in West Azerbaijan province. *Management and Organizational Behavior in Sports*, 10(2), 61-70. (In Parsian)
<https://doi.org/10.71648/jmobs.2021.1045869>
- Amorose, A. J. (2007). Coaching effectiveness: Exploring the relationship between coaching behavior and self-determined motivation. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (pp. Human Kinetics).
- Bahrami, Sh., Zardashtian, Sh., & Yousefi, B. (2014). The effect of job satisfaction on the emotional commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth. *New approaches in sports management*, 2(4), 87-96.
- Chelladurai, P. (2007). Leadership in sports. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (pp. 113-135). Hoboken, NJ: Wiley.
- Farahani, A., Keshavarz, L., Azizian, K. (2023). CDesigning Relationship Model of the Social Capital and the Job Satisfaction of Faculty Members of Iran's Physical Education College. *Research in Sports Sciences*, 15(17), 17-36.
<https://doi.org/10.22089/smrj.2023.3757>
- Jones, R. L., & Kingston, K. (2013). *An introduction to sports coaching: Connecting theory to practice*. London, UK: Routledge.
- Jowett, S., & Meek, G. A. (2000). The coach-athlete relationship in married couples: An exploratory content analysis. *The Sport Psychologist*, 14(2), 157-175.
[DOI:10.1123/tsp.14.2.157](https://doi.org/10.1123/tsp.14.2.157)
- Jowett, S., & Shanmugam, V. (2016). Relational coaching in sport: Its psychological underpinnings and practical effectiveness. In R. Schinke, K. R. McGannon, B. Smith (Eds.), *Routledge international handbook of sport psychology* (pp. 471-485). New York, NY: Routledge.
- Lee, Y. H., & Cho, H. (2021). The roles of different types of passion in emotional exhaustion and turnover intention among athletic coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(3), 465-476. <https://doi.org/10.1177/1747954120976955>
- Lee, Y. K., Choi, J., Moon, B. Y., & Babin, B. J. (2014). Codes of ethics, corporate philanthropy, and employee responses. *International Journal of Hospitality Management*, 39, 97-106.
[DOI:10.1016/j.ijhm.2014.02.005](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.02.005)
- Lyle, J., & Cushion, C. (2016). *Sport coaching concepts: A framework for coaching practice*. London, UK: Routledge.
- McCarthy, P., & Giges, B. (2016). *Helping coaches meet their psychological needs*. London, UK Routledge. In R. Thelwell, C. Harwood, & I. Greenlees (Eds.), *The psychology of sports coaching* (pp. 113-125).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Peixoto, E. M., Palma, B. P., Romano, A. R., Vieira, T. C. H., & Galatti, L. R. (2023). Passion for Work and Job Satisfaction in Sports Coaches: The Mediating Role of Flow Experiences. *International Sport*

- Coaching Journal*, 1(aop), 1-10.
DOI:10.1123/iscj.2022-0059
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robinson, G. M., Magnusen, M. J., & Kim, J. M. (2019). The socially effective leader: Exploring the relationship between athletic director political skill and coach commitment and job satisfaction. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(2), 197-204. DOI:10.1177/1747954119834118
- Safa, M., Ali, M. H., & Ismail, A. (2018). Affective organizational commitment as a mediating factor for the leader's support and organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Management Science*, 8(2), 213-239.
- Seyed Ameri, M. H., Karimi, V., & Kashef, M. M. (2010). The relationship between organizational climate and the level of job satisfaction of employees of physical education departments in Kurdistan and Kermanshah provinces. *Sports Management Studies*, 6(2), 47-60. (In Persian)
- Smith, F. J. (1977). Work attitudes as predictors of attendance on a specific day. *Journal of Applied Psychology*, 62(1), 16-19. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.1.16>
- Smith, K., Gregory, S. R., & Cannon, D. (1996). Becoming an employer of choice: Assessing commitment in the hospitality workplace. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8(6), 3-9. <https://doi.org/10.1108/09596119610129795>
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Smith, R. E., Schutz, R. W., Smoll, F. L., & Ptacek, J. T. (1995). Development and validation of a multidimensional measure of sport-specific psychological skills: The Athletic Coping Skills Inventory-28. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17(4), 379-398. DOI:10.1123/jsep.17.4.379
- Smith, R. E., Schutz, R. W., Smoll, F. L., & Ptacek, J. T. (1995). Development and validation of a multidimensional measure of sport-specific psychological skills: The Athletic Coping Skills Inventory-28. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17(4), 379-398.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2007). Effects of a Motivational Climate Intervention for Coaches on Young Athletes' Sport Performance Anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29(1), 39-59. <https://doi.org/10.1123/jsep.29.1.39>
- Theodosiou, A., Drakou, A., & Sdoukos, T. (2020). Job satisfaction and job commitment of Greek tennis, table-tennis and badminton coaches. *International Journal of Racket Sports Science*, 2(2), 47-58. <https://doi.org/10.30827/Digibug.65363>
- Turner, B. A., & Chelladurai, C. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211. DOI: <https://doi.org/10.1123/jsm.19.2.193>
- Van Hoya, A., Heuzé, J. P., Van den Broucke, S., & Sarrazin, P. (2016). Are coaches' health promotion activities beneficial for sport participants? A multilevel analysis. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 19(2), 1028-1032. DOI:10.1016/j.jsams.2016.03.002
- Van Hoya, A., Lane, A., Dowd, K., Seghers, J., Donaldson, A., Ooms, L., ... & Geidne, S. (2023). Health promoting sports clubs: from theoretical model to logic model. *Health Promotion International*, 38(2), daad009. DOI: 10.1093/heapro/daad009